

**PENGARUH *REWARD*, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PENELITIAN  
PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)**



**SKRIPSI**

Oleh :

**ZULMANTO HIDAYAT  
C1C007089**

**UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN AKUNTANSI  
2014**

**PENGARUH *REWARD*, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PENELITIAN  
PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Universitas Bengkulu  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program  
Sarjana Ekonomi**

**Disusun oleh :**

**ZULMANTO HIDAYAT**

**C1C007089**

**UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN AKUNTANSI**

**2014**

**Skripsi Oleh Zulmanto Hidayat ini  
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

**Bengkulu, 03 Maret 2014**

**Pembimbing**



**Baihaqi SE., M.Si., Ak., CA**  
**NIP. 19700603 199903 1 001**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Akuntansi**

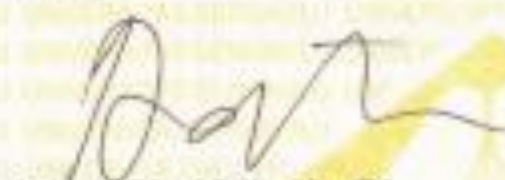

**Dr. Firdi SE., M.Si., Ak., CA**  
**NIP. 19730203 199802 1 001**



Skripsi oleh Zulmasro Hidayat ini  
Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
Senin 03 Maret 2014

Bengkulu, 03 Maret 2014

Ketua,



Raihaqi SE., M.Si., Ak., CA  
NIP. 19700603 199903 1 001

Anggota I,



Dr. Fachruzzaman, SE., MDM., Ak., CA  
NIP. 19710313 199601 1 001

Anggota II,



Eddy Suranta SE., M.Si., Ak., CA  
NIP. 19721207 199802 1 001

Anggota III,



Madani Hatta, SE., M.Si., Ak., CA  
NIP. 19820820 200604 1 014

Mengetahui,

**An Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Wakil Dekan Bidang Akademik**



Dr. Fahrudin JS. Pareke, SE., M.Si  
NIP. 19710914 199903 1 004



## MOTTO

- *" Sesungguhnya perintah-Nya apabila ia menghendaki sesuatu hanyalah berkata kepadanya, jadi maka terjadilah ". (QS, yasin, 36 :12)*
- *ALLAH tidak akan merubah suatu kaum kecuali ia sendiri mau merubahnya. (ISLAM)*
- *Kesulitan dalam proses pencapaian menjadi kemenangan nan indah yang selalu melekat.*
- *Manusia yang bijak adalah manusia yang tidak malu untuk belajar dengan orang lain yang lebih muda.*
- *Jangan jadikan hari kemaren sebagai penyesalan, jangan terlalu terbuai akan harapan yang diinginkan di hari esok, cukup lakukan semampu mungkin apa yang BISA di hari ini.*



## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini Kupersembahkan kepada:*

*Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga diberikan tuntunan dan kemudahan dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.*

*Rasullullah, Muhammad SAW yang telah memberikan ilmu yang berguna bagi umat yang menjadikan suatu insan manusia yang berguna dan menjadi lebih baik,*

*Kedua orang tuaku, Ayah (Sepransyah) dan Ibu tersayang (Syafwatijar) Yang selalu memberikan do'a, nasehat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.*

*Kakakku Asti Pelita Sari, dan adek-adekku Yosie Saputri dan Dian Shovina yang selalu mengingatkan dikala lupa.*

*Sahabat-sahabat yang telah banyak berbuat hal yang baik kepadaku, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan.*

*Keluarga Gedung K yang aku banggakan,,BERSAMA KITA BISA,, Almamaterku Universitas Bengkulu.*



*Thanks to...*

- Kedua orang tua ku ayah (Sepransyah) dan Ibu (Syafwatijar) yang senantiasa selalu mengiring jalanku dengan doa, yang selalu menyayangiku, selalu mendukungku, yang selalu marah untuk untuk mengingatkanku menyelesaikan pekerjaan yang tertunda. Maafkan Ayat yah... bu..., mungkin baru sekarang ayat bisa menyelesaikan skripsi... walau banyak memberikan rasa kecewa semoga dengan hal ini ayat bisa membuat ayah dan ibu bangga, air mata dan keringat yang ayah ibu keluarkan tidak menjadi sia-sia, dapat menjadi pelancar perjalanan ayat ke depannya. Doa kan ayat selalu.
- Kakakku Asti Pelita Sari, yang selalu membantu di dalam kesulitan dan selalu mengingatkan untuk menjadi seseorang yang dapat dibanggakan Ayah dan Ibu. Dan adek-adekku Yosie Saputri dan Dian Showina yang selalu menghibur dan memotivasi dengan komentar-komentar yang lucu dan lucu... hehehe
- Bapak Baihaji, SE, M.Si, Ak, CA terima kasih banyak pak atas waktu yang telah diberikan, membimbing dengan penuh kesabaran selama ini, buat Bapak Eddy Suranta, SE, M.Si, Ak, CA Terima kasih banyak atas petunjuk dan bantuannya baik dari segi akademik maupun ilmu kehidupan... Buat Bapak Dr. Fachruzzaman, SE, M.DM, Ak, CA, Bapak Madani Hatta, SE, M.Si, Ak, CA dan Ibu Dr. Rini Indriani, SE, M.Si, Ak terima kasih banyak atas nasehat dan bimbingan selama ini yang telah di berikan. Buat Danang Hadi Putra, M.Ak yang telah banyak membantu terima kasih banyak Nang.
- Untuk seseorang sebut saja Ayuk Kamurang yang kupanggil Titi. ehem... yang selalu menyemangati, selalu memberikan masukan-masukan, Terima Kasih untuk segalanya.
- Buat Pasukan kahir Okky, Chandra, Kholik, Dedi Tile, Adew, Dedi Pahlawan, Andik, Uco, Maues, Goni, Anton, Kukuh, Abi, Riki, Aziz



- Penyok, Andre, Tommy, Nanda, Mawar, Mada, Ndut, Adit, Sulek, Audy, Kadir dan masih banyak lagi yang mungkin tak bisa di sebutkan satu persatu, makasih banyak atas semuanya.
- Buat sahabat-sahabat ku Rafdy, Edo, Bayu, Tagir, Wahyu, Arif, Nopran, Cia, dan Krowl, terima kasih banyak untuk canda tawa bersama, hanya bermodalkan kopi hitam, obrolan, lelucon, ataupun sendau gurau kita mampu menghapus penat dan letih atas kesibukan masing-masing dari kita.
- Teman-teman akuntansi A dan B Angkatan 2007 terima kasih atas cerita dan pengalaman yang selama ini kita lewati bersama.
- Untuk adek-adek akuntansi angkatan 2008-2013 terima kasih banyak, udah bantu khususnya waktu abang seminar hasil dan ujian kompre, mungkin tanpa bantuan adek-adek, abang kamuning ko sangat sulit untuk mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan akademik ataupun secara teknis.
- Untuk mbak Ning yang udah banyak membantu ngurus surat menyurat selama kuliah, buat mbak Elda yang senantiasa ada di ruang RRA. Maaf yoh mbak, kami idak balikkan buku soalnya belum pernah minjam buku...humm..
- Dan seluruh pihak-pihak yang sudah memberikan bantuan, dukungan, serta semangat yang tidak bisa di sebutin satu persatu terima kasih banyak.





## **Jurusan Akuntansi**

---

### **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh *Reward*, pengalaman kerja, dan stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
(Penelitian Pada Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu)

Yang diajukan untuk diuji pada tanggal 03 Maret 2014 adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat secara keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja ataupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

**Bengkulu, 03 Maret 2014**  
**Yang membuat pernyataan**



**Zulmanto Hidayat**  
**NPM. C1C007089**



**THE EFFECT OF REWARD, WORK EXPERIANCE AND JOB STRESS  
ON EMPLOYES PERFORMANCE (RESEARCH IN FINANCE  
COMPANY IN THE CITY OF BENGKULU)**

**By:**

**Zulmanto Hidayat <sup>1)</sup>**

**Baihaqi <sup>2)</sup>**

**ABSTRACT**

*The Object of this study describes the factors that affect the performance of employees in a finance company in the city of Bengkulu . As these factors are rewards , work experience and job stress . The sample in this study using primary data in the form of questionnaire data addressed to the employees of a finance company in the city of Bengkulu . The results in this study show that the performance that related to reward has positive effect on employee performance as Chairman of the company felt that the performance will increase if the employee is given a reward for the jobs which he completed . Work experience has a positive effect on employee performance because the more work experience possessed by an employee will improve the performance of the employee in completing the work . While job stress negatively affects employee performance , this is because when it appears job stress on the employee, will result in decreased employee performance*

*Keyword: Performance of employes, reward, work experience, job stress*

<sup>1)</sup> *Student*

<sup>2)</sup> *Supervisor*



# **PENGARUH *REWARD*, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PENELITIAN PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)**

**Oleh:**

**Zulmanto Hidayat <sup>1)</sup>**

**Baihaqi <sup>2)</sup>**

## **ABSTRAK**

Objek penelitian ini menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan pembiayaan di kota Bengkulu. Adapun faktor-faktor tersebut adalah *reward*, pengalaman kerja dan stres kerja. Sampel dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa data kuesioner yang ditujukan kepada karyawan perusahaan pembiayaan di kota Bengkulu. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja yang terkait dengan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena Pimpinan perusahaan merasa bahwa kinerja akan meningkat apabila karyawan di berikan reward atas pekerjaan yang ia selesaikan. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan ketika muncul stres kerja pada karyawan, akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *reward*, pengalaman kerja, stres kerja

<sup>1)</sup> Mahasiswa

<sup>2)</sup> Dosen Pembimbing



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh *Reward*, pengalaman kerja, dan stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu) ”.

Peyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam proses penulisan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Baihaqi, SE.,M.Si.,Ak. CA. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, saran, koreksi dan masukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
2. Bapak Eddy Suranta, SE, M.Si., Ak, CA, Bapak Dr. Fachruzzaman, SE,.MDM,.Ak, CA Dan Bapak Madani Hatta, SE,.M.Si.,Ak, CA selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan bimbingan, saran, koreksi, dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Fadli, selaku ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu, yang telah memberikan motivasi dan pelajaran hidup yang berarti.

4. Ibu Nurna Aziza, SE, M.Si, Ak, CA selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam menjalankan proses belajar di Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu.
5. Bapak Prof. Lizar Alfansi, MBA., P.hD selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
6. Bapak Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak selaku Rektor Universitas Bengkulu.
7. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Dosen Jurusan akuntansi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
8. Semua teman-teman seperjuangan Jurusan Akuntansi angkatan 2007.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, maka dari itu penulis mengharapkan perbaikan-perbaikan dimasa akan datang agar skripsi ini dapat lebih baik lagi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya.

Bengkulu, Maret 2014

Penulis



## DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI .....	viii
ABSTRACT .....	ix
ABSTRAK.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Batasan Masalah .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Teori Kotijensi .....	10
2.2 Pengukuran Kinerja.....	10
2.3 Kinerja Karyawan .....	16
2.4 Reward.....	17
2.5 Pengalaman Kerja .....	19
2.6 Stres Kerja .....	20
2.7 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis .....	23

2.7.1 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.8 Kerangka Pemikiran.....	27

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Jenis Peneltian .....	28
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	28
3.3 Metode Pengambilan Sampel .....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	31
3.5 Metode Analisi Data .....	32
3.5.1 Uji kualitas Data .....	32
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	33
3.5.3 Alat Analisis Data.....	34
3.5.4 Uji Kelayakan Model.....	35
3.5.5 Uji Hipotesis.....	35

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Peneltian .....	36
4.1.1 Deskriptif Data Penelitian .....	36
4.1.2 Demografi Responden .....	37
4.1.3 Statistik Deskriptif Penelitian.....	39
4.2 Uji Kualitas Data.....	41
4.2.1 Uji Validitas Data .....	41
4.2.2 Uji Reliabilitas Data .....	42
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	43
4.3.1 Uji Normalitas Data.....	43
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	43
4.3.3 Uji Multikolinearitas.....	44
4.4 Pengujian Hipotesis.....	45
4.4.1 Pengujian Hipotesis 1, 2, dan 3 .....	45
4.5 Pembahasan .....	47
4.5.1 Hipotesis Pertama .....	47
4.5.2 Hipotesis Kedua.....	48
4.5.3 Hipotesis Ketiga .....	49

### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	51
5.2 Implikasi Hasil Penelitian.....	51
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	53
5.4 Saran.....	53



<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>58</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

**Gambar**

**Hal**

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran ..... 27



## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 4.1 Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu yang Diteliti .....	37
Tabel 4.2 Deskripsi Kuesioner .....	38
Tabel 4.3 Demografi Responden .....	39
Table 4.4 Statistik Deskriptif.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Data.....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data .....	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis 1, 2, dan 3.....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

Lampiran II : Deskriptif Statistic

Lampiran III : Uji Validitas Data

Lampiran IV : Uji Reabilitas

Lampiran V : Uji Asumsi Klasik

Lampiran VI : Uji Hipotesis

Lampiran VII : Surat Izin Penelitian

Lampiran VIII: Surat Keterangan Penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Laporan keuangan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mempertanggung jawabkan penggunaan dana perusahaan baik dana yang keluar ataupun dana yang masuk sehingga setiap perusahaan dapat mengetahui pendapatan yang telah diperoleh dalam kegiatan usahanya sehingga bisa membantu perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang akan diambil untuk menjalankan kegiatan perusahaan ke depannya. Hal ini juga diberlakukan di perusahaan-perusahaan *Leasing*.

Perusahaan sewa guna usaha (*leasing company*) adalah badan usaha yang melakukan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal baik secara *Financial Lease* maupun *Operating Lease* untuk digunakan oleh penyewa guna usaha selama jangka waktu tertentu berdasarkan pembayaran secara berkala (Keputusan Menteri Keuangan No. 1251/KMK.013/1988). Zaki Baridwan (1981: 1) memberikan definisi sebagai berikut: "*Leasing* adalah suatu perjanjian yang memberikan hak untuk menggunakan harta, pabrik atau alat-alat (tanah atau aktiva yang didepresiasi atau kedua-duanya) yang umumnya mempunyai jangka waktu tertentu."

Meningkatnya kebutuhan kendaraan bermotor di kota Bengkulu memberikan kesempatan bagi perusahaan *Leasing* yang berpusat di kota Bengkulu ataupun perusahaan-perusahaan *Leasing* yang telah berkembang di kota-kota maju

untuk mendirikan anak cabang nya di kota Bengkulu, untuk mencari konsumen dengan memaksimalkan kinerja perusahaan.

Pimpinan perusahaan harus bisa menerapkan strategi dan kebijakan yang memotivasi karyawannya agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan *Leasing* biasanya memberikan bonus kepada karyawan nya apabila berhasil mencapai target setiap bulan nya. Bonus tersebut bisa saja berupa pemberian insentif dan kenaikan gaji. Selain itu pimpinan juga tidak hanya memberikan bonus berupa materi, pimpinan bisa memberikan bonus berupa paket liburan atau jalan-jalan ke luar kota bersama seluruh karyawan, selain bisa memberikan kepuasan kepada karyawan, hal ini juga bisa menambah keakraban antara sesama karyawan dan karyawan dengan pimpinan perusahaan. Selain itu pujian ataupun ucapan terima kasih juga bisa memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan yang telah melakukan tugas nya dengan baik, dan akan lebih memotivasi karyawan untuk lebih baik lagi dalam melakukan kegiatan perusahaan.

Dalam perusahaan *Leasing*, untuk mencapai tujuan, perusahaan menugaskan pihak *marketing* untuk mendapatkan konsumen sebanyak-sebanyaknya. Setiap perusahaan *Leasing* mempunyai target penjualan setiap bulan nya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan. Pihak *marketing* diawasi oleh *supervisor marketing*, jadi data-data yang didapatkan oleh *marketing* dari konsumen dilaporkan terlebih dahulu kepada *supervisor (Spv) marketing*.

Apabila pihak *marketing* tidak dapat mencukupi target, akan diberikan sanksi dan bisa berujung kepada pemberhentian kerja. *Supervisor Marketing* ditugaskan pimpinan perusahaan untuk mengawasi dan mengatur pihak *marketing*



agar mencapai target penjualan tiap bulan nya. Karyawan yang dipilih menjadi *supervisor* oleh perusahaan adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik. Karyawan tersebut telah lama berkecimpung dalam kegiatan perusahaan untuk mendapatkan konsumen, bukan hanya telah lama berkecimpung tapi juga mempunyai kinerja yang baik dan menguasai keadaan pasar sehingga bisa mengatasi dan memberikan solusi kepada pihak *marketing* lainnya apabila timbul suatu masalah. *Spv. Marketing* memberikan data-data calon konsumen yang diperoleh dari karyawan marketing kepada pihak *Data Entry* perusahaan untuk menginput informasi tersebut dan mengirimkan ke atasan ataupun ke pusat.

*Divisi Data Entry (DE)* bertugas menginput data calon konsumen ke sistem secara lengkap, memeriksa kelengkapan dokumen kontrak sesuai standar prosedur yang telah ditentukan perusahaan. Data tersebut kemudian dianalisis oleh *Credit Administratif (CAD)* untuk memeriksa data calon konsumen untuk di kirimkan ke Komite Kredit. Apabila aplikasi telah disetujui, *CAD* bertugas mencetak dokumen kontrak dan melakukan pencairan dana atas pembiayaan yang diajukan oleh konsumen. Pencairan dana tersebut dilakukan oleh *CAD* dengan cara mengirimkan jumlah pembiayaan yang telah disetujui kepada rekening pihak terkait (sorum kendaraan bermotor).

Karyawan bagian *Data Entry* dan *CAD* di perusahaan *Leasing* harus menguasai sistem komputerisasi perusahaan dengan baik, harus memiliki pengalaman yang cukup agar tidak canggung dalam menginput dan menganalisis data, sehingga data-data calon konsumen bisa dikirimkan dengan cepat ke pusat ataupun atasan untuk disetujui. Data-data calon konsumen harus diteliti satu persatu secara cermat, dan akan memakan waktu yang lama. Oleh sebab itu *DE*

dan *CAD* sangat dituntut untuk bisa menginput dan menganalisis data dengan waktu yang secepat-cepatnya. Semakin banyak data calon konsumen yang dikirimkan ke bagian pusat ataupun kepada pimpinan yang terkait semakin banyak peluang untuk calon konsumen tersebut disetujui oleh pusat atau atasan untuk diberikan pembiayaan.

Untuk pembayaran angsuran oleh konsumen atas pembiayaan dari perusahaan *Leasing*, konsumen bisa langsung membayar melalui kasir sesuai dengan batas waktu pembayaran. Apabila konsumen lambat melakukan pembayaran melebihi batas waktu yang telah ditentukan, divisi *Collection* bertugas untuk menagihnya, dan tagihan tersebut dilaporkan kepada *Admin Collection*, dan uang tagihan diserahkan kepada kasir. *Admin Collection* adalah divisi yang menjalankan tugas administrasi yang berhubungan dengan *Collection*. *Admin Collection* memberikan informasi kepada pihak perusahaan atas data-data konsumen yang melakukan penunggakan angsuran dan pelunasan atas tunggakan tersebut. Data-data tunggakan konsumen dilaporkan kepada *supervisor collection*.

Apabila pembayaran atas pembiayaan mengalami penunggakan yang dilakukan oleh konsumen, maka *supervisor collection* menugaskan pihak *collection* lainnya untuk menagih tunggakan tersebut kepada konsumen dan kalau perlu melakukan penarikan kendaraan ataupun melakukan cara lain yang berhubungan dengan penyelamatan kredit. Jadi *supervisor collection* harus bisa memahami situasi dan strategi apa yang akan diinstruksikan kepada pihak *collection* lainnya. Untuk mendapatkan tagihan maka diperlukan sekali pengalaman untuk melakukan tindakan, dengan cara memberikan tenggang waktu lagi atau langsung melakukan penarikan kendaraan. Jadi *Supervisor Collection*

yang berpengalaman akan cepat membaca kondisi yang akan terjadi dan tahu tindakan apa yang akan dilakukan, sehingga tidak terjadi suatu masalah dan proses penagihan berjalan lancar. Hasil dari penagihan akan dilaporkan kepada *Admin Collection*, yang akan membuat laporan atas penunggakan yang telah dibayar oleh konsumen.

Kasir membuat laporan pembayaran angsuran, baik itu langsung diterima sendiri dari konsumen ataupun dari *collection*, kemudian data tersebut di input ke dalam aplikasi dan dikirimkan ke pusat ataupun ke pihak terkait, dan akan dilaporkan pada saat *Closing* perusahaan setiap akhir bulannya.

Sehubungan dengan hal di atas, kegiatan perusahaan Leasing bisa dikatakan rumit, dan banyaknya perusahaan Leasing menimbulkan persaingan yang ketat untuk mendapatkan konsumen, sehingga dapat menimbulkan stres kerja pada setiap karyawan. Dengan adanya target penjualan yang harus di penuhi setiap bulannya, karyawan pasti menghadapi berbagai tuntutan, hambatan, peluang, dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasinya. Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaannya.

Tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan tergantung dari pribadi yang bersangkutan, ada yang sudah merasa stres dalam menghadapi satu masalah dan ada yang dapat mengatasinya dengan baik. Stres dapat menyebabkan dampak



yang bertolak belakang, apabila stres yang dihadapi oleh karyawan masih dalam tingkat kewajaran, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seorang karyawan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang berpengaruh positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja dapat ditemukan apabila ada keseimbangan antara apa yang diharapkan karyawan dan apa yang diterimanya dalam bekerja. Dari pengalaman dan hasil survei, ternyata karyawan yang menyenangi pekerjaannya lebih produktif dari pada mereka yang kurang menyenangi pekerjaannya.

Kondisi perusahaan melalui pengamatan langsung diperoleh bahwa karyawan mengalami banyak adaptasi terhadap perubahan organisasi secara menyeluruh. Karyawan dituntut untuk mampu bersaing di dalam lingkungan organisasi dan mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Tekanan pada kondisi kerja dapat menimbulkan stres kerja dan penurunan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan dan dapat menurunkan keuntungan perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan harus menggunakan sistem akuntansi yang berkaitan dengan ketentuan dan penggunaan informasi akuntansi untuk pimpinan perusahaan ataupun manajemen dalam perusahaan tersebut, yang bertujuan untuk memberikan dasar kepada pimpinan perusahaan ataupun manajemen untuk

membuat keputusan bisnis yang memungkinkan manajemen akan lebih siap dalam pengelolaan dan fungsi kontrol perusahaan untuk selanjutnya.

Dari kondisi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah *reward*, pengalaman kerja, dan stres kerja juga berpengaruh kepada kinerja karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **”PENGARUH REWARD, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PENELITIAN PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan (penelitian pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu) ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu) ?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu) ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (penelitian pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu).
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (penelitian pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu).
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (penelitian pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu).

### **1.4 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan referensi kepada peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian pada bidang yang sama.
2. Memberikan informasi pada kalangan akademisi mengenai pengaruh *reward*, pengalaman, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu.
3. Memberikan informasi kepada perusahaan-perusahaan di Indonesia khususnya Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu mengenai pengaruh *reward*, pengalaman, dan stres kerja sebagai dasar pengambilan kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

## 1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak menyimpang, maka peneliti memfokuskan pada pengaruh *reward*, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Penelitian juga akan dilakukan pada perusahaan pembiayaan mobil dan sepeda motor. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan yang membantu bagian akuntansi pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Supervisor Marketing*, *Supervisor Collection*, *Admin Collection*, *Data Entry (DE)*, *Credit Administratif (CAD)*, dan Kasir.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Kontijensi**

Pokok pikiran dari teori kontijensi ini dapat dinyatakan bahwa semua komponen dari suatu organisasi harus terdapat kecocokan atau kesesuaian antara satu dengan lain, jika tidak terdapat kesesuaian maka organisasi tersebut tidak bekerja secara optimal melaksanakan kegiatannya (perrow, 1967; Selto et al., 1995) dalam Bella (2011).

Pengenalan teori kontinjensi pada bidang teori organisasi telah memberikan kontribusi pada pengembangan akuntansi manajemen terutama dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi organisasi. Dalam pendekatan kontijensi pada akuntansi manajemen didasarkan pada premis bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan, tetapi sistem akuntansi manajemen itu juga tergantung pada faktor-faktor kondisional (faktor lain yang mungkin akan saling berinteraksi dalam suatu kondisi tertentu) yang ada dalam organisasi. Kennis (1979) dalam Bella (2011) menyatakan bahwa variabel kondisional seperti personalitas, budaya organisasi, *reward expectancy*, dapat digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi.

#### **2.2 Pengukuran Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien,

karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Untuk mengukur kinerja individu dengan baik maka harus menggunakan kriteria yang tepat supaya dapat mengetahui kinerja yang sebenarnya telah dicapai oleh individu. Syarat-syarat agar suatu sistem penilaian kinerja efektif harus memenuhi hal-hal (Cascio, 1992 dalam Zulfikar Alio, 2009), sebagai berikut :

1. *Relevance* (keterikatan yang bermakna)

Sistem penilaian prestasi kerja hanya mengukur hal-hal yang mempunyai keterikatan langsung (relevansi) dengan prestasi kerja dalam suatu jabatan tertentu.

2. *Sensitivity* (kepekaan)

Sistem penilaian harus memiliki kepekaan untuk membedakan karyawan yang produktif dengan yang tidak produktif.

3. *Reliability* (keterandalan)

Sistem penilaian prestasi kerja harus dapat dipercaya dan mempunyai tolak ukur yang dapat diandalkan (akurat), konsisten dan stabil.

4. *Acceptability* (dapat diterima)

Prestasi kerja yang harus dicapai hendaknya dapat diterima dan mengerti baik oleh penilai maupun oleh yang dinilai. Komunikasi dan kerja sama aktif antara atasan dan bawahan sangat diperlukan dalam pelaksanaan penilaian ini.

5. *Practically* (bersifat praktis)

Formulir penilaian prestasi kerja yang udah digunakan dan dimengerti oleh atasan dan bawahan. Pengisian formulir yang tidak rumit baik yang menyangkut administrasi maupun interpretasi.

Menurt Dessler (2000) dalam Anoki Herdian Dito (2010) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Hani Handoko (2000) dalam Anoki Herdian Dito (2010) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan

ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Davis, 1964:484).

Setiap organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi dimasa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi.

Tujuan dilakukan pengukuran kinerja di perusahaan adalah :

1) Mengetahui Tingkat Ketercapaian Tujuan Organisasi

Pengukuran kinerja pada perusahaan digunakan untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja berfungsi sebagai tonggak (*mile stone*) yang menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan dari arah semestinya, pimpinan dengan cepat dapat melakukan tindakan atau koreksi dan perbaikan.

2) Menyediakan Sarana Pembelajaran karyawan

Pengukuran kinerja merupakan pendekatan sistematis dan terintegrasi untuk memperbaiki kinerja organisasi dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Sistem pengukuran kinerja bertujuan untuk memperbaiki hasil dari usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan mengkaitkannya dengan tujuan organisasi. Pengukuran kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran karyawan tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak, dan memberikan dasar dalam perubahan



perilaku, sikap, *skill*, atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.

3) Memperbaiki Kinerja Periode Berikutnya

Pengukuran kinerja dilakukan sebagai sarana pembelajaran untuk perbaikan kinerja di masa yang akan datang. Penerapan sistem pengukuran kinerja dalam jangka panjang bertujuan membentuk budaya berprestasi (*achievement culture*) di dalam organisasi. Budaya kinerja atau budaya berprestasi dapat diciptakan apabila sistem pengukuran kinerja mampu menciptakan atmosfir organisasi sehingga setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi. Untuk menciptakan atmosfir itu diperlukan perbaikan kinerja secara terus menerus.

4) Memberikan Pertimbangan Yang Sistematis Dalam Pembuatan Keputusan Pemberian *Reward* Dan *Punishment*.

Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manajer untuk memberikan *reward*, misalnya kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi, atau *punishment* misalnya pemutusan kerja, penundaan promosi, dan teguran. Untuk mengimplementasikan sistem penggajian berbasis kinerja/hasil, maka perusahaan swasta harus memiliki sistem manajemen kinerja yang modern, efektif, dan valid. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem yang jelas dengan *knowledge*, *skill*, dan kontribusi individu terhadap kinerja perusahaan.

5) Memotivasi Karyawan

Pengukuran kinerja bertujuan meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan manajemen

kompensasi, maka karyawan yang bekinerja tinggi akan memperoleh *reward*. *Reward* tersebut memberikan motivasi karyawan untuk bekinerja lebih tinggi dengan harapan kinerja yang tinggi akan memperoleh kompensasi yang tinggi. Pengukuran kinerja juga mendorong manajer untuk memahami proses memotivasi, bagaimana individu membuat pilihan tindakan yang berdasarkan pada prefensi, *reward*, dan prestasi kerjanya.

6) Menciptakan Akuntabilitas Publik

Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus di ukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja. Laporan kinerja sangat dibutuhkan pihak internal dan pihak eksternal, dalam hal ini pihak internal adalah manajer membutuhkan laporan dari stafnya untuk meningkatkan akuntabilitas manajerial dan akuntabilitas kinerja, bagi pihak eksternal, informasi kinerja tersebut digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi, menilai tingkat transparansi dan akuntabilitas publik.

Menurut Mardiasmo (2002) manfaat dari pengukuran kinerja adalah:

1. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
2. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
3. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.

4. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman secara obyektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
6. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan perusahaan.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sendiri yaitu sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi dari segi kuantitas dan kualitas output dari pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja karyawan dapat dikatakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama penilaian

kinerja karyawan adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai sasaran operasi. Perusahaan atau organisasi pada umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan karyawan dalam mewujudkan tujuan tersebut.

## **2.4    *Reward***

*Reward* menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan dengan yang lain, *reward* juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. *Reward* berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi (Mulyadi dan Johny, 1999: 227).

Motivasi seseorang untuk bekerja pada hakekatnya ditentukan oleh kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan dan keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi. Bentuk-bentuk yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu meliputi: kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, dan kebajikan. (Siswanto, 1987: 82).

Menurut Gitosudarmo (1997:227), jenis imbalan (*reward*) ada 2 yaitu, intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly (1985), imbalan intrinsik meliputi penyelesaian, pencapaian prestasi, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Imbalan intrinsik ini penting bagi para manajer karena imbalan ini merupakan kunci untuk membuka kekuatan motivasi seseorang sebab motivasi



merupakan pekerjaan dari diri sendiri dan merupakan kemauan dari pribadi itu sendiri. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan. Imbalan ekstrinsik ini merupakan ‘pemuas’ yang datang dari lingkungan luar dimana kita kerja atau tinggal. Imbalan ekstrinsik meliputi imbalan finansial, jaminan sosial, pembagian keuntungan, pengakuan, promosi, supervisi, persahabatan, dan perbedaan kompensasi.

Dalam teori psikologi menyatakan, Reward Intrinsik adalah ‘hadiah’ atau ganjaran yang ‘diberi’ oleh diri sendiri, bukan dari luar. Rasa puas, rasa lega, rasa bahagia dan rasa bangga adalah contoh dari ganjaran tersebut. Dia dapat muncul dengan sendirinya segera setelah seseorang berbuat sesuatu yang baik, dan, karena rasanya enak dan menyenangkan maka ia dapat mendorong seseorang untuk mengulangi kembali perilaku tersebut. Sementara reward ekstrinsik adalah hadiah atau ganjaran yang muncul atau diberi dari luar.

Sistem imbalan (*reward*) pada dasarnya bertujuan untuk :

1. Memotivasi anggota organisasi. Sistem imbalan yang dirancang oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kerja dari anggota organisasi agar berprestasi pada tingkat yang tinggi; untuk itu imbalan yang dibentuk harus memiliki nilai di mata anggota organisasi.
2. Membuat betah pekeja yang sudah ada. Sistem imbalan yang dibuat ditujukan untuk mempertahankan pekerja yang sudah ada terutama pekerja yang berkualitas agar mereka kerasan bekerja dan tidak mudah tertarik untuk pindah ke organisasi lainnya.

## 2.5 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984 : 15). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984 : 71). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980 : 82).

Pengalaman (*Experience*) menurut Cascio (1995:260) sebagai berikut : Pengalaman adalah suatu factor untk menilai seberapa lama seseorang mengetahui/bertukar pengetahuan dengan orang lain untuk bisa melaksanakan pekerjaan secara efektif. Indri Saputra (2002) mengemukakan bahwa “Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun ketrampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan lebih mahir melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, efisien, produktif”. Pengalaman akan menentukan ketrampilan dalam melaksanakan tugas tertentu. Pengalaman kerja dapat berdampak positif dan negatif tergantung kemampuan kerja seseorang. Sikap seseorang merupakan perpaduan antara masa lampau dan keadaan lingkungan masa kini.

Pengalaman kerja mempunyai peran dalam sejauh mana perilaku berorientasi konservatif/negatif diperlihatkan. Menurut Anderson dan Maletta (1994) semakin berpengalaman atau familiar para pribadi dengan tugas yang dikerjakan maka para pribadi itu semakin berani menghadapi risiko dalam pengambilan keputusan. Para pribadi yang kurang familiar dengan tugas keputusan yang mengandung risiko umumnya berperilaku konservatif yaitu lebih berhati-hati dan menghindari risiko daripada mereka yang lebih familiar dengan tugas itu. Kemampuan Karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tergantung pada pengetahuan yang didapat selama bekerja. Pengalaman yang lebih akan menghasilkan pengetahuan yang lebih (Christ, 1993). Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan tugasnya. Peningkatan pengetahuan yang muncul dari penambahan pelatihan formal sama bagusnya dengan yang didapat dari pengalaman khusus (Bonner dan Walker, 1994).

## **2.6 Stres Kerja**

Stres kerja merupakan Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Kesenjangan stres kerja ini merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2008:200). Stres yang terlalu besar mengancam seseorang

untuk melakukan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dan untuk mencapai prestasi kerja.

Masalah stress kerja yang dialami oleh karyawan cenderung lebih mudah timbul daripada mengatasinya, oleh karena itu stres kerja tidak akan muncul kalau tidak ada pemicunya. Stres kerja dapat dilihat dari suara yang muncul dari karyawan seperti munculnya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan. Hal-hal yang menjadi keluhan karyawan yaitu banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Fred Luthans (terjemahan V.A. Yuwono, dkk 2006:439) mengemukakan bahwa: “Banyak manajer melaporkan stres berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana”.

Stres Kerja meliputi :

1. Konflik peran

Konflik peran terjadi ketika seseorang menghadapi ketidakkonsistenan antara peran yang diterima dengan perilaku peran. Konflik peran berbeda dengan ambiguitas peran karena peran yang diterima jelas. Ivancevich, et al (2005) menyatakan konflik peran muncul ketika seseorang menerima pesan yang tidak sebanding atau sesuai dengan perilaku peran.

Nawawi (2005) berpendapat bahwa konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan karena pertentangan dua motif atau lebih, yang mendorong seseorang berbuat dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan, pada waktu yang bersamaan. Bila kedua motif itu sama kuatnya, maka orang itu akan menjadi bimbang, dan jika tidak cepat di atasi maka berkembang rasa kegelisahan yang



relatif berat. Menurut Pruitt dan Rubin (dalam Boardman, 1994) konflik diartikan sebagai sebuah proses dimana persepsi individu atau kelompok yang berkepentingan ditentang atau ditolak oleh individu atau kelompok yang lain. Dalam konflik tersebut terjadi pertentangan aktivitas karena perbedaan persepsi terhadap kepentingan ataupun keyakinan.

Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan bahwa ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang disekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Jadi konflik peran adalah pertentangan rangkaian tuntutan atau harapan yang disampaikan oleh anggota-anggota perangkat peranan (*role set*) di mana pemenuhan satu tuntutan akan menghalangi pemenuhan tuntutan yang lainnya. Konflik peran juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya.

## 2. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja kerja, mengurangi *job satisfaction* (kepuasan kerja), dan meningkatkan *turnover* (keluar masuk) karyawan (Singh, 1993), karena ambiguitas peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan (Babin dan Boles, 1998), sehingga kinerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah. Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup atau jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Ambiguitas peran juga muncul ketika ada harapan dari pihak lain (misalnya rekan kerja, atasan dan pelanggan) yang dipersepsikan tidak jelas

(Singh, 1998). Ketidakjelasan di sini termasuk ketidakjelasan mengenai sampai sejauh mana otoritas kerja yang dimiliki (Singh, 1993).

Ambiguitas peran berhubungan dengan ketidakpercayaan diri seorang pegawai mengenai pertanggungjawaban dan otoritasnya dalam perusahaan. Rizzo *et al* 1970 (dikutip oleh Michael *et al.* 2009) menyatakan bahwa ambiguitas peran menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai peran dan apa yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Pegawai tidak mengetahui upaya apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam suatu organisasi sebaiknya memiliki penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan penerima mandat. Dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran dapat timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang mendapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran.

## **2.7 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis**

### **27.1 Pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan.**

Interaksi sistem *reward* mempengaruhi kinerja manajerial, atau dapat dikatakan sistem *reward* mempunyai pengaruh moderating terhadap hubungan antara TQM dan kinerja manajerial perusahaan (Suprantiningrum dan Zulaikha, 2003). Penghargaan (*reward*) sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif (Qodriyah, 2008). Dengan *reward*, pegawai akan terangsang untuk meningkatkan kegiatan yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan lebih bermakna apabila dikaitkan

dengan prestasi pegawai secara terbuka sehingga setiap pegawai memiliki peluang untuk meraihnya.

*Reward* menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan dengan yang lain, *reward* juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. *Reward* berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi.

Dilihat dari segi hubungannya dengan kinerja, Suprantiningrum dan Zulaikha (2003) memberikan bukti bahwa dengan memberikan *reward kepada karyawan* maka akan meningkatkan kegiatan karyawan yang produktif sehingga kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil yang sama ditunjukkan pada penelitian Sutono dan Suroso (2009), bahwa *reward* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, apabila variabel *reward* semakin ditingkatkan mengakibatkan kinerja akan meningkat pula.

Dari penelitian terdahulu diatas, penulis menyimpulkan :

**H1: *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.**

### **2.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan (Sunuharyo, 1997). Dengan pengalaman kerja akan lebih mudah

melaksanakan pekerjaan. Dari hal ini dapat dikatakan pengalaman sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984 : 71).

Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian Soetjipto (2007), yang menyatakan bahwa faktor pengalaman kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Poerwati (2003) menjelaskan dalam penelitiannya, pengalaman yang lebih banyak akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun ketrampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan lebih mahir melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, efisien, produktif (Saputra, 2002).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Subowo (2006) menjelaskan dalam penelitiannya, meskipun pengalaman kerja seorang karyawan lebih lama, tidak berarti karyawan yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau keahlian yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang pengalamannya kurang lama.

Dari penelitian terdahulu diatas, penulis menyimpulkan :

**H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.**

### **2.7.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

“Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja” (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:157).

Bagi organisasi, stress yang dialami tenaga kerjanya dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas, tingginya tingkat absensi, tingginya turnover (perputaran tenaga kerja) (Ray & Miller, 1994 dalam Vigoda, 2002). Dampak negatif ini bisa menjadi lebih buruk ketika hasil dari stress kronis berupa burnout. Burnout adalah sekumpulan gejala yang merupakan akibat dari kontak panjang dengan stressor (Greenberg & Baron, 2000).

Indriyani,SE (2009), mengemukakan berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian yang dilakukan Rozikin (2006), variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin tinggi Stres kerja maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Hasil beberapa penelitian terdahulu yang cenderung konsisten, bahwa ketika karyawan mengalami stres kerja, mereka tidak mengetahui dengan jelas bagaimana mereka menjalankan pekerjaan secara efektif, maka dalam bekerja

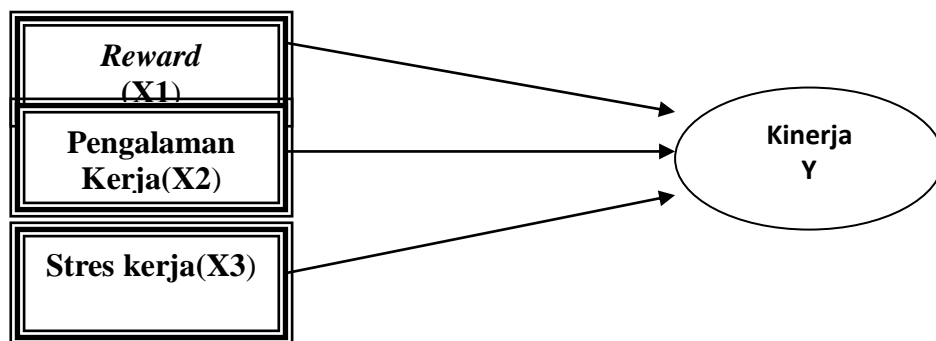
mereka cenderung tidak efisien dan tidak terarah, sehingga kemungkinan kinerja mereka akan menurun.

Dari penelitian terdahulu di atas, penulis menyimpulkan :

**H3: *Stres Kerja* berpengaruh negatif terhadap *Kinerja* karyawan.**

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan diatas, tinjauan teori serta penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini maka kerangka penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan kausal antara variable-variabel penelitian yang menguji hipotesis yang dirumuskan (Sugiono, 2006). Metode penelitian *explanatory* merupakan suatu metode yang digunakan pada jenis penelitian *verification explanation research* yang memverifikasi hubungan variable-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan *reward*, pengalaman kerja, dan stres kerja sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Yang menjadi objek penelitian ini adalah Perusahaan Pembiayaan di kota Bengkulu. Adapun data dalam penelitian ini berupa data primer. Untuk memperoleh data primer dilakukan melalui penyebaran kuisioner.

#### **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Kinerja**

Menurut Ilyas (1999:112) dalam Indrawati (2006:5), kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal.

Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Chenhall (2003) dalam matius balai (2004). Instrumen tersebut berisi 9 butir pertanyaan. Jawaban atas pertanyaan didesain dengan menggunakan skala *likert* (1= Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju).

## 2. Reward

*Reward* atau kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada pemberian upah atau gaji. *Reward* juga dapat diartikan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa finansial (uang) maupun non finansial (penghargaan). Menurut Desler (1992) dalam Samsudin (2006), kompensasi adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakan. *Reward* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Albar (2009). Instrumen tersebut berisi 6 butir pertanyaan. Jawaban atas pertanyaan didesain dengan menggunakan skala *likert* (1= Tidak Pernah, 2 = Jarang, 3 = Kadang-kadang, 4 = Sering, dan 5 = Sangat Sering).

## 3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun ketrampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan lebih mahir melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, efisien, produktif (Saputra, 2002). Pengalaman kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Albar (2009). Instrumen tersebut berisi 6 butir pertanyaan. Jawaban atas pertanyaan didesain dengan menggunakan skala

*likert* (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju).

#### 4. Stres Kerja

Cooper (dalam Landsbergis, P A, & Vivona – Vaughan, E) berpendapat bahwa stres merupakan suatu tekanan yang meletakkan faktor psikologis dan fisik di belakang rentang stabilitasnya yang menimbulkan ketegangan di dalam diri individu. Sedangkan Fisher, *et al.* (1990) mendefinisikan stres sebagai tanggapan, baik fisik maupun psikis, terhadap *stressor*. *Stressor* merupakan suatu kejadian yang menuntut/ meminta suatu tindakan dari seorang individu. Dengan demikian menurut Fisher dan peneliti lainnya, stres tidak selalu merupakan fenomena yang merusak/ merugikan karena dalam kenyataannya, sejumlah stres merupakan suatu hal penting dan proses yang mungkin perlu dilalui seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Stres kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Fadhilah (2010). Instrumen tersebut berisi 6 butir pertanyaan. Jawaban atas pertanyaan didesain dengan menggunakan skala *likert* (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju).

### 3.3 Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu. Perusahaan pembiayaan yang menjadi tempat penelitian adalah perusahaan pembiayaan yang cukup bonafit.

Sesuai dengan survei yang dilakukan secara langsung oleh peneliti, perusahaan pembiayaan yang dijadikan tempat penelitian yakni Sinar Mitra

Sepadan Finance, OTO finance, Toyota Astra Finance, BCA Finance, Mandiri Tunas Finance, Adira Finance, Mandala Finance, Federal International Finance, Bussan Auto Finance, WOM finance, Suzuki Finance Indonesia, NSS.

Sampel adalah sebagian terkecil dari populasi. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *Purposive Sampling* yaitu sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya, dan termasuk dalam kriteria sampel yang telah ditentukan peneliti sebelumnya. Selanjutnya, untuk unit observasi/responden, dalam penelitian ini adalah karyawan yang membantu bagian akuntansi pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu yakni *Supervisor Marketing*, *Supervisor Collection*, *Admin Collection*, *Data Entry (DE)*, *Credit Administratif (CAD)*, dan Kasir.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan berupa data primer, yaitu dengan memberikan kuisioner yang telah disiapkan dimana responden dapat menjawab pertanyaan sesuai dengan persepsinya. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Pengiriman dan pengambilan kuisioner kepada responden diserahkan kepada karyawan yang ditunjuk oleh pemimpin tiap perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Ada beberapa teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

#### **3.5.1 Uji Kualitas Data**

Menurut Ghazali (2007), kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan uji validitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

##### **1) Uji Validitas**

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstruknya (Ghozali, 2007). Pengujian ini menggunakan metode *pearson correlation*. Untuk melihat tingkat validitas digunakan taraf signifikan 5%.

Kriteria yang diterapkan dalam menentukan validitas data adalah dengan melihat signifikansi  $r$  hitung (koefisien dan korelasi) pada taraf signifikansi 5%. Dikatakan valid apabila korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstruknya berbeda pada level di bawah 5%, sehingga alat ukur dinyatakan valid jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  (Ghozali, 2007).

##### **2) Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel bila *Cronbach alpha*-nya memiliki nilai lebih besar dari 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2007).

### **3.5.2 Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan pada alat analisis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu analisis regresi linear berganda maka dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

#### **1) Uji Normalitas Data**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data suatu model regresi, dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S). Apabila hasil dari pengujian Kolmogrov-Smirnov (K-S) menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 berarti data terdistribusi dengan normal (Ghozali, 2007).

#### **2) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homoskedastisitas. Dikatakan



bebas heteroskedastisitas apabila dari hasil pengujian data, nilai signifikansinya berada diatas level 0,05.

### 3). Uji Multikolinearitas

Multikolnearitas adalah suatu keadaan yang menggunakan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel variabel independen dari model yang di teliti (Ghozali, 2007). Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variable bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Jika  $VIF > 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2007).

### 3.5.3 Alat Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda Untuk menunjukkan hubungan di antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan untuk menguji hipotesis regresi.

#### Persamaan :

$$KK = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

KK	= Kinerja Karyawan
$\beta_0$	= Konstanta
$X_1$	= <i>Reward</i>
$X_2$	= pengalaman kerja
$X_3$	= Stres Kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
$\varepsilon$	= Variabel pengganggu

#### **3.5.4 Uji Kelayakan Model**

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji t dan uji F, serta dengan bantuan program SPSS 16.00 dilakukan regresi linier.

#### **3.5.5 Uji Hipotesis**

Uji t Digunakan untuk membuktikan pengaruh dari masing- masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% = 0,05, sehingga hipotesis (H1, H2, H3) diterima apabila nilai signifikansi tiap-tiap variabel < 0,05. Sedangkan untuk mengetahui arah pengaruh adalah dengan melihat koefisien  $\beta$  masing-masing variabel. H1 dan H2 diterima jika  $\beta_1$  dan  $\beta_2 > 0$ , sedangkan H3 diterima apabila  $\beta_3 < 0$ .